

PARGA
MONTES
VASSEUR

LABORALES

ENFOQUE LABORAL PMV

VACACIONES DE INVIERNO ESCOLAR Y DERECHO AL TELETRABAJO

¿QUÉ HA OCURRIDO CON EL TRABAJO A DISTANCIA PARA EL
CUIDADO DE NIÑOS O NIÑAS DISPUESTO EN LA LEY 21.391?

1.¿QUÉ DISPUSO LA LEY 21.391?

El 24 de noviembre de 2021 se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.391 que incorpora el artículo 206 bis al Código del Trabajo, en el que se “establece la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para aquellas personas que tengan bajo su cuidado niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica”.

Tal normativa señala que el empleador deberá ofrecer al trabajador la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere y cumpliéndose los requisitos prescritos por la ley. Así, conforme a lo descrito en la ley, es posible distinguir tres hipótesis con requisitos comunes y específicos a cada causal.



Requisitos comunes a todas las Hipótesis

- I. Que la autoridad sanitaria declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa (actualmente vigente hasta el 30 de septiembre de 2022).
- II. Que la naturaleza de las funciones de los trabajadores permita la modalidad de teletrabajo.
- III. El pacto debe efectuarse sin reducción de remuneraciones.
- IV. La modalidad de teletrabajo se mantendrá durante el periodo de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas, salvo acuerdo de las partes.

Hipótesis descritas en el 206 bis

Requisitos Específicos

I. Trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar.

I. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a lección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

II. Trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años ante el cierre de establecimientos de educación básica.

I. Que, en razón de lo anterior, la autoridad sanitaria adopte medidas que impliquen el cierre de Establecimientos de Educación Básica o impidan la asistencia a los mismos.

II. Declaración jurada en la que conste que dicho cuidado lo ejercen sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

Hipótesis descritas en el 206 bis

Requisitos Específicos

III. Trabajadores que tengan a su cuidado personas con alguna discapacidad.

I. La discapacidad debe ser acreditada por cualquiera de las siguientes vías:

- Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, acompañando la respectiva copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro.
- Acreditando la calidad del asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

2. ADECUACIÓN DEL CALENDARIO ESCOLAR DETERMINADO POR LA AUTORIDAD SANITARIA



Mediante el Ordinario publicado el martes 14 de junio el Ministerio de Salud instruyó la adecuación del calendario escolar, adelantando la fecha de inicio de las vacaciones de invierno al 30 de junio y determinando la suspensión de clases por una semana adicional a dicho descanso, extendiéndose hasta el 25 de julio.

3. DICTAMEN 1050/18 QUE FIJA EL SENTIDO Y ALCANCE DE LA LEY 21.391

El día miércoles 15 de junio la Dirección del Trabajo publicó el Dictamen 1050/18 que fija el sentido y alcance de la ley 21.391 y determinó que con el cierre anticipado del semestre se configuran los supuestos previstos por el artículo 206 bis en sus dos primeros incisos, esto es:

- Los trabajadores que tengan el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar.
- Los trabajadores que tengan el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, cuando la autoridad adopte medidas que implique el cierre de establecimientos de educación básica o impida la asistencia a los mismos.

Lo anterior, sin perjuicio que, el empleador se encontrará en la obligación de ofrecer al trabajador que se vea afectado por tales circunstancias la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo sólo en la medida que la naturaleza de las funciones de los trabajadores no fuera incompatible con dicha modalidad de trabajo.

PARGA
MONTES
VASSEUR

Para más información contactar

Sebastián Parga M | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl